

Seguridad Laboral en los Docentes de Contrato Ocasional: Caso Universidad de Guayaquil-Facultad Ciencias Administrativas

Job Security in the Casual Contract Teachers: Case University of Guayaquil-Faculty Science Administrative

Marlene Vera López^{1,*}, Brigitte López Delgado^{1,†}, Marjorie Acosta Véliz^{1,‡}.

¹Universidad de Guayaquil.

{marledpv_84@hotmail.com briggittekl@gmail.com, marjorie.acostav@ug.edu.ec}

Fecha de recepción: 02 de febrero de 2018 — Fecha de aceptación: 10 de febrero de 2018

Resumen: El presente trabajo tiene como objetivo principal determinar el nivel de seguridad laboral en los docentes de contrato ocasional de la carrera de Ingeniería Comercial de la Facultad de Ciencias Administrativas, donde se llevó a cabo una investigación de campo con alcance exploratorio y descriptivo, a todos los docentes de contrato ocasional de la facultad mediante el cuestionario de Maslach Burnout Inventory en tres dimensiones: cansancio emocional, realización personal y despersonalización, los resultados obtenidos permitieron establecer una afectación alta en los tres aspectos analizados generando una influencia negativa sobre la seguridad laboral para los docentes de contrato ocasional de la carrera de Ingeniería Comercial de la Facultad de Ciencias Administrativas.

Palabras Clave—Seguridad, Laboral, Docentes, Contrato Ocasional.

Abstract: The main objective of this paper is to determine the level of job security in the teachers of the occasional contract of the career of Commercial Engineering of the Faculty of Administrative Sciences, where a field investigation was carried out with exploratory and descriptive scope, to all the teachers of occasional faculty contract through the Maslach Burnout Inventory questionnaire in three dimensions: emotional fatigue, personal fulfillment and depersonalization, the results obtained allowed to establish a high affectation in the three aspects analyzed generating a negative influence on job security for teachers of occasional contract of the career of Commercial Engineering of the Faculty of Administrative Sciences.

Keywords—Security, Labor, Teachers, Occasional Contract.

INTRODUCCIÓN

La seguridad laboral es la prevención de riesgos a los que se encuentran expuestas las personas que desarrollan algún tipo de actividad o función en una empresa pública o privada, que podrían afectar de forma física al empleado puesto que dependiendo del tipo de trabajo como es manipular agentes tóxicos o de alta peligrosidad estaría ocasionando daños corporales, también están los que afectan de manera psíquica generados por la sobrecarga de trabajo, tensión e insatisfacción laboral que podrían provocar desde un infarto y hasta la muerte sino es tratado con tiempo según Zazo (2015).

Los cambios generados en la profesión docente muchas veces se han visto vinculados al tipo de seguridad laboral que perciben en las instituciones educativas a las que pertenecen, puesto a que el nivel de seguridad laboral podría estar ocasionando problemas físicos y psíquicos en los docentes.

En la actualidad en la carrera de Ingeniería Comercial de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil no se han realizado estudios que permitan determinar el nivel de seguridad laboral en los docentes que se encuentran bajo contrato ocasional, para que de esta forma

se pueda determinar si la seguridad laboral que se le brinda a los docentes está afectando la salud y forma de vida.

Existe una interrelación entre muchas situaciones dentro del mercado laboral y las decisiones tomadas fuera del mismo, puesto que como muchos autores lo muestran, la incertidumbre económica dentro del mercado laboral tiene un impacto negativo significativo en las decisiones que toman los trabajadores fuera de su entorno laboral como, por ejemplo, la formación de una familia.

Varios autores argumentan que muchos padres deciden tener hijos cuando se espera que puedan mantener financieramente a una familia, no solo en la situación económica actual sino también en el futuro, y, que la incertidumbre del ingreso laboral genera un efecto negativo frente a la idea de ser dueño de un hogar propio (Díaz-Serrano, 2005). La intuición económica detrás de esta evidencia es que los individuos toman en cuenta tanto su situación laboral presente como la proyectada en el futuro cuando toman decisiones fuera del mercado laboral (como comprar una casa o tener hijos).

Como consecuencia, lograr un alto grado de estabilidad en el empleo ha sido una de las principales aspiraciones históricas de la población trabajadora. De hecho, uno de los objetivos principales de los sindicatos es lograr algún tipo de legislación de protección laboral (EPL) que introduzca barreras al despido en el mercado laboral. Sin embargo, las barreras actuales de despido en su mayoría no se basan en el desempeño (Charness et al., 2017).

*Ingeniera

†Ingeniera

‡Ingeniera Comercial y Empresarial Especialización Finanzas, Magíster en Administración y Dirección de Empresas

Esto puede conducir a una falta de incentivos para la alta productividad; un ejemplo familiar es el comportamiento de algunos académicos después de recibir el nombramiento. De hecho, incluso si un trabajador tiene la motivación intrínseca de trabajar duro, esto puede verse afectado por la presión de los compañeros, ya que otros trabajadores pueden estar descontentos con los trabajadores que ofrecen demasiado esfuerzo sin incentivos.

La estabilidad laboral es uno de las principales metas de los trabajadores, pero en vista de los constantes cambios que afrontan los diferentes mercados y el aumento constante de la competencia como resultado del desarrollo económico, ha provocado que términos como la seguridad laboral sean tomados en cuenta como objeto de análisis, puesto que su ausencia ha demostrado una alta afectación en los mercados, además de la aparición de diversos problemas dentro de la sociedad.

MARCO TEÓRICO

Seguridad laboral

De acuerdo a lo expuesto por Zazo (2015), la ejecución de una actividad profesional o laboral requiere de un esfuerzo por parte del trabajador y supone una necesidad para la mayor parte de la población activa, independientemente del lugar en donde se encuentra la mencionada población. Esto indica que el desempeño de un trabajo trae consigo la exposición a diversos riesgos que pueden afectar la salud de las personas de dos formas diferentes:

- Existen determinados trabajos que conllevan al trabajador a exponerse o manipular agentes tóxicos o de alta peligrosidad, los cuales podrían generar en la persona afectaciones a corto, mediano o largo plazo.
- Por otro lado, se encuentran trabajos cuyas tareas generan en las personas un desgaste físico o psíquico, con la alta posibilidad de desarrollar algún tipo de patologías o enfermedades, debido a factores como: sobrecarga laboral, estrés laboral, insatisfacción laboral, las cuales podrían provocar un infarto en el peor de los casos la muerte.

La ejecución de una tarea dentro del plano laboral también conlleva sus riesgos es por ello que las deben establecer acciones que permitan garantizar la seguridad laboral. De hecho, Del Pardo (2017), lo define de la siguiente manera:

La seguridad laboral es el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto evitar y, en su caso, eliminar o minimizar los riesgos que pueden conducir a la materialización de accidentes con ocasión del trabajo, es decir, evitar lesiones y los efectos agudos producidos por agentes o productos peligrosos.

Según Sibaja (2002), la seguridad laboral consiste en atender de manera oportuna una serie de peligros que pueden incidir en el desarrollo de posibles accidentes laborales tanto dentro como fuera de la empresa, también implica el evitar que situaciones que provoquen o representen un riesgo en la salud del trabajador, ya sea de forma física como psíquica.

Beneficios de la seguridad laboral

Como se ha planteado con anterioridad la seguridad laboral implica la prevención de lesiones y enfermedades en el personal de una organización, además implica la promoción de una adecuada salud de los mismos para de esta forma contribuir a la formación una sociedad con un trabajo decente, y, en óptimas condiciones. Según Benavides et al. (2017), entre los beneficios que aporta la seguridad laboral se encuentran:

- Prevención de lesiones, enfermedades e incapacidades tanto de índole física como mental.
- Mejora las condiciones laborales, ya que el objetivo es que las personas tengan una vida laboral saludable y estable.
- Mejora la imagen de la empresa, le otorga valor a las marcas que posee, y, genera prestigio para la empresa.
- Contribuye a maximizar la productividad de la organización.
- Mejora el compromiso de los trabajadores hacia la empresa, puesto que sienten que su esfuerzo y trabajo es valorado.
- Permite la reducción de costos, además de que ayuda a evitar interrupciones en las tareas planificadas.
- Le permite a una organización encontrar empleados calificados, competentes, saludable y estables.

Riesgos profesionales

Riesgo

Desde un contexto personal el riesgo puede ser definido como la probabilidad de que una decisión tomada sea correcta o incorrecta. En materia ocupacional el riesgo puede interpretado como la probabilidad de que una actividad realizada dentro del entorno laboral y tomando en consideración las condiciones en las cuales se ejecute, pueda generar algún tipo de pérdida (Sibaja, 2002).

De acuerdo a lo planteado por Cabaleiro (2012), el riesgo laboral es la posibilidad que tiene un trabajador de sufrir un determinado daño, ya se esté físico o mental, como consecuencia de un trabajo realizado. Este concepto reafirma que el riesgo laboral es una posibilidad, la cual en caso de suceder puede afectar al trabajador, ya se forma leve o grave dependiendo de las medidas que haya implementado la empresa.

Factores de riesgo laboral

Dentro del ámbito laboral existen una variedad de aspectos que pueden afectar la salud de un trabajador, puesto que para realizar la tarea laboral el empleado de una empresa debe realizar un conjunto de modificaciones (mecánicas, físicas, psicológicas, químicas, etc.), para cumplir con el objetivo establecido. Por consiguiente, tomando en consideración las condiciones en las que se realiza el trabajo se han establecidos los siguientes riesgos laborales:

a) Factores de seguridad

Este es un factor que se presenta por las condiciones en las que se encuentran los materiales que utiliza un trabajador realiza sus funciones, por lo general los accidentes provocados por este factor se deben al mal estado de maquinarias, equipos, sistemas de elevación, vehículos de transporte, herramientas o en general el espacio donde se ejecutan las actividades laborales. Cabaleiro (2012) mencionó:

Entre las consecuencias más habituales que se producen por la existencia de este tipo de factores de riesgo encontramos las lesiones del trabajador originadas por los elementos móviles de las máquinas, golpes, atrapamientos, cortes, caídas de materiales, lesiones por herramientas manuales o mecánicas, lesiones oculares, esguinces, aplastamientos, caídas, vuelcos de la maquinaria, quemaduras, asfixia, para respiratorio, contactos eléctricos, etc.

b) Factores derivados de las características del trabajo

c) Factores derivados de la organización del trabajo

d) Factores de origen físico o químico

e) Factores de origen biológico

f) Factores de origen psicológico

En las últimas décadas se incrementados los estudios relacionados con los factores psicológicos que pueden representar un riesgo en el ambiente laboral. Este tipo de factores se derivan principalmente por la influencia que ejerce el trabajo dentro de la vida de un ser humano, dado que este puede desarrollar un factor de dependencia peligroso hacia el trabajo. Según Zazo (2015), existen ocasiones en las que la insatisfacción laboral y el exceso de carga laboral, pueden producir estrés, agotamiento o fatiga emocional, las cuales a su vez pueden desembocar en diversos daños psíquicos como las depresiones e incluso en enfermedades que afecten el sistema nervioso del empleado.

Daños provocados por los riesgos laborales

Cabaleiro (2012), señaló que la existencia de un riesgo laboral sumado a la posibilidad de que un trabajador pueda sufrir de consecuencias, da lugar a que transforme accidentes, enfermedades o patologías para el trabajador convirtiéndose de forma clara en daños derivados del trabajo. Según lo planteado por Gómez (2017), los daños derivados por los riesgos laborales pueden ser:

1. Accidentes de trabajo.
2. Enfermedades profesionales.
3. Patologías derivadas del trabajo.

Estrés laboral

De acuerdo a lo establecido por el autor Cannon en el año 1932, el estrés es una noción que afecta a la homeostasis de los sistemas que componen a un ser humano, por lo que

fue el primero en sugerir su medición. A medida que el tiempo avanzaba los estudios entorno al estrés aumentaban, estos recalcan que el ser humano se encontraba íntimamente relacionado con el entorno que lo rodeaba, por lo que, si este era afectado por diversas circunstancias, la persona también era afectada.

Mientras el tiempo avanzaba más detalles sobre el estrés podían evidenciarse, en el año 2003 el autor Kyriacou planteaba mediante su investigación que el estrés podía presentar tres tipos de sintomatología: depresión, la cual incluía la pérdida de apetito sexual, humor inestable, facilidad de llanto, cansancio; el segundo era la psicósomática, la cual hacía referencia a afectaciones de grado físico en la persona como dolor estomacal o malestar en general; la tercer sintomatología era la ansiedad que representada por intranquilidad, insomnio, ataques de pánico entre otros (Rodríguez et al., 2014).

Los estudios realizados permitieron determinar causales del estrés, estableciendo a que las malas condiciones laborales y la presión de responsabilidad puede desencadenar en estrés laboral, el cual ha recibido por parte de los expertos el nombre de síndrome burnout, dado que el desgaste profesional puede afectar a personas cuyas funciones tienen un componente de ayuda y altos niveles de intervención como son las profesionales del área de salud, docencia e incluso trabajadores sociales.

De acuerdo a lo planteado por SSaborío Morales and Hidalgo Murillo (2015), “el síndrome de burnout es un trastorno psíquico de carácter depresivo, precedido de agotamiento físico y mental intenso, definido por Herbert J. Freudenberger como un estado de agotamiento físico y mental cuya causa está íntimamente ligada a la vida profesional” (p.14). Este síndrome de estrés laboral fue denominado así por el psicoanalista neoyorquino que la investigó y determinó que puede provocar una diversa cantidad de daños a la salud física y psíquica de un empleado. De acuerdo con Quinceno y Vinaccia (2014), el síndrome de burnout se desarrolla en 11 etapas diferentes, las cuales son:

- La primera etapa abarca la necesidad que tiene el empleado de afirmarse o demostrar su capacidad en el cumplimiento de sus funciones, mediante el logro de los objetivos de la empresa, aunque parezca redundante se recomienda que las empresas establezcan objetivos alcanzables y medibles para de esa forma evitar el desarrollo del síndrome.
- La segunda etapa consiste en la dedicación laboral intensificada, ya que predomina en el trabajador la necesidad de realizar sus funciones solo, y a cualquier hora del día.
- La tercera etapa es cuando se empiezan a desvanecer las necesidades personales del trabajador como es el dormir, salir con amistades, etc.
- Después empieza el proceso de reinterpretación de los valores, es decir, que el empleado empieza desvalorar aspectos como la casa, actividades de ocio, amigos o cualquier otro que antes consideraba importante.
- Negación de problemas: en esta fase las demás personas son completamente desvalorizadas, o tenidos como incapaces e inferior a sus capacidades.
- Rechazo a la socialización: es cuando por cumplir los objetivos laborales la persona empieza a rechazar acti-

vidades de índole social por tener la percepción de que incumple con sus funciones laborales.

- Cambios de comportamiento: es la etapa más evidente del síndrome, puesto que el individuo empieza a mostrar cambios en su forma de comunicarse, y en donde cada criticidad constructiva de los jefes se puede convertir en destructiva.
- Desgaste emocional: se acerca a los periodos finales, dado que el individuo empieza a experimentar sentimientos como el fracaso y la depresión, dando por hecho que la vida carece de sentido.
- Finalmente, en la última etapa que el individuo colapsa ya sea de forma física o mental, esta es considerada la etapa de emergencia, ya que tiene relación con enfermedades que incluso podrían ocasionar la muerte.

Efectos Laborales en un docente universitario

De acuerdo a estudios realizados en diversos países de Europa se estima que entre el 50 y el 60 % del total de días laborales perdidos por una empresa están directamente vinculados con el estrés. Desde el inicio de las investigaciones relacionadas con estrés demostraban que su alcance era muy alto, por lo que podría afectar a cualquier tipo de individuo que se vea expuesto a altos niveles de presión.

Varios estudios afirman que el estrés laboral se debe a un desajuste entre los individuos y las condiciones sobre las cuales estos realizan las funciones asignadas como, por ejemplo, la inseguridad laboral, el tipo de contratación, sobrecarga de labores, horarios, etc.; por otro lado también se encuentran hechos como la monotonía, ciclos de trabajos breves o sin sentido, presión de tiempo de ejecución, la mala organización que desencadena problemas como las ambigüedad en funciones, ausencia de maquinaria adecuada o de sistemas necesarios para la ejecución adecuada de funciones, mala comunicación, escasas de participación, etc. (Balza, 2014).

Desde un punto de vista enfocado hacia el docente universitario este se ve sometido a la realización de diversas funciones, y no solo a las funciones de aula como comúnmente se cree, el actual docente universitario también debe realizar funciones administrativas, y, de planificación, puesto que los profesores de enseñanza universitaria se encuentran de forma constante a un sin número de exigencias, como la toma de decisiones importantes, introducción de cambios, innovación, pero sobre todo a la actualización tanto de sus conocimientos como de los avances tecnológicos. Por consiguiente, se puede determinar de forma clara que los docentes universitarios son propensos a desarrollar estrés laboral por el cumplimiento adecuado de sus funciones (Rodríguez et al., 2014).

El estrés laboral y el ejercicio de la docencia universitaria

El estrés laboral se ha convertido en uno de los principales causantes de diversas enfermedades, puesto que la presión ejercida en la parte psíquica de la persona provoca que otros órganos sufran daños, siendo el corazón uno de los principales protagonistas de diversos malos episodios provocados por el estrés. Según Rodríguez et al. (2014) establece que:

El estrés laboral se puede producir cuando las demandas del trabajo sobrepasan por mucho los límites de tiempo, capacidad física y habilidad de los docentes. Esto puede presentarse independientemente de la categoría o años de antigüedad del docente. Igualmente, un estrés crónico es común que tenga como derivación la desvalorización y el fracaso (características del síndrome de burnout) que se considera tienen correspondencia también con la calidad con la que el docente imparte su cátedra.

Todos los autores han llegado al conceso de que el estrés laboral es el resultado de la presión ejercida por el trabajo, puesto que la sobrecarga laboral, la falta de limitantes en el tiempo dedicado al trabajo sobrepasan en muchas ocasiones la capacidad física y psíquica de una persona. En el caso de los docentes universitarios este tipo de estrés se puede volver crónico por la desvalorización de su trabajo y el sentimiento de fracaso.

Al estrés laboral se le otorga el nombre de síndrome burnout, o profesional quemado, dado que después de varios estudios los investigadores determinaron que estrés laboral pueden generar una variedad patologías, las cuales afectan tanto de forma física como mental al trabajador, y, en el peor de los casos podría ocasionarle muerte como ya ha sucedido en otras partes del mundo.

De acuerdo a investigaciones realizadas en otras universidades, principalmente en la región sierra muestran que un docente universitario se encuentra altamente expuesto a altos niveles de estrés debido a los cambios constantes que el sistema de educación superior ha sufrido en la última década y el crecimiento de exigencias que rodea la realización de sus funciones como catedrático universitario.

En cuanto a la información sobre estrés laboral en los docentes universitarios, la información es realmente escasa. De hecho, en materia de enseñanza universitaria el nivel de investigación aún es considerada como mínima, a pesar de la importancia que un catedrático universitario representa para un país en vías de desarrollo.

Docentes de contrato ocasional

Se entiende que un docente es aquella persona que se dedica a enseñar o impartir conocimientos sobre un área o tema determinado, la palabra docente proviene del latín “docens”, el cuál traducido al español significa “enseñar, por lo general dentro del lenguaje cotidiano esta persona es llamada también profesor o enseñante, puesto que es un profesional de la educación (Vaillant and Marcelo, 2015).

En la actualidad un docente se sigue especializando en un área específica e imparte sus conocimientos en las diversas etapas de enseñanza establecidas ahora, como son la primaria, secundaria y educación superior. Se debe recalcar que un docente para poder cumplir con sus funciones de forma óptima debe desarrollar habilidades pedagógicas que le permitan captar la atención del estudiante para transmitir su conocimiento (García and Vaillant, 2010).

Contrato ocasional

Según la Real Academia Española (2017), un contrato es un pacto o convenio que se realiza entre dos o más partes en

referencia a una materia o tema específico, y cuyas cláusulas estipuladas deben ser cumplidas, ya que de no hacerlo se podrían ejecutar acciones de castigo para la parte incumplidora.

También es necesario considerarlo como un manifiesto que permite regular las acciones de las partes involucradas dentro del acuerdo de voluntades, puesto que dentro de él se estableció de forma escrita los derechos y obligaciones que cada parte debe cumplir. Los contratos pueden ser de diversos tipos tomando en consideración su finalidad y las personas involucradas dentro del mismo.

Un contrato ocasional tiene como principal característica su corta duración, puesto que el tiempo puede abarcar desde un mes hasta un año, dependiendo de la entidad y las normativas laborales de cada país. Este tipo de contratos pueden plantearse en base a las diferentes necesidades habituales de una empresa (García, 2012).

Contratos ocasionales en Ecuador

De acuerdo a lo establecido por el Ministerio de Trabajo (2012), un contrato ocasional tiene como objetivo cubrir las necesidades emergentes no vinculadas con la actividad habitual de quien hace el papel de empleador, su duración no será mayor a treinta días de un período anual, y, el salario de este tipo de contratos tendrá un incremento del 35 % del valor hora del salario básico dependiendo del sector donde el trabajador sea contratado.

Las empresas privadas pueden regirse a lo establecido por el Código de Trabajo, pero en el caso de entidades públicas, éstas deben regirse por la Ley Orgánica de Servicio Público (Losep), la cual en su artículo 58 establece que la vigencia de un contrato ocasional dentro del sector público es de un año (Ministerio de Industrias y Productividad, 2015).

Un dato importante a destacar, es que el artículo 58 fue sometido a una reformativa, la cual determina que una vez que haya cumplido el año del contrato ocasional, se creará de forma automática la necesidad permanente de dicho puesto institucional, por lo que de forma inmediata se llamará a convocatoria de méritos y oposición en la que el trabajador que ocupaba el cargo podrá participar. Para expertos en materia de derecho esta reforma permite generar una estabilidad laboral para el trabajador (El Comercio, 2017).

De acuerdo al informe presentado por el Ministerio de Trabajo en Ecuador existen alrededor de 3.327 personas cuyos contratos ocasionales se extendieron por más de cuatro años, los cuales representan un 4 % del total servidores que laboran bajo la modalidad de servicios ocasionales, el restante 96 % ha trabajado menos de cuatro en esta modalidad. Entre las entidades con mayor cantidad de este tipo de empleo son las que están vinculadas al sector de la salud y educación.

METODOLOGÍA

Método del nivel empírico utilizado

También es necesario utilizar métodos a nivel empírico en el actual estudio, pues permitirá levantar información relevante

de cada variable relacionada, para ser analizada de manera cuantitativa y obtener un conjunto de resultados específicos y fiables.

Método estadístico matemático

Luego de haber determinado la medición en el método empírico, la herramienta a emplear para examinar las variables que componen el problema es la estadística, pues deben ser evaluadas a través de un instrumento con el que se pueda conseguir información. Por ello se utilizará el cuestionario empleando preguntas cerradas dicotómicas y polinómicas, a través de la escala de Likert como medida de investigación, con el fin de conocer el comportamiento, opiniones y actitudes de los docentes de la carrera de Ingeniería Comercial.

Por otro lado, la técnica de la encuesta será la empleada para que los resultados puedan ser analizados e interpretados fácilmente y, por ende, evaluar las variables pertinentes de la problemática que son parte de la presente investigación.

Tipo de investigación

Investigación de campo

Rojas Soriano (2003), establece que, “La investigación de campo permite obtener información de manera directa desde el lugar de origen del problema, por lo tanto, se puede avalar que los datos logrados de la fuente no fueron modificados o manipulados.” (pág. 66).

Para poder obtener la información fiable y de primera mano, es necesario recurrir directamente con el grupo objetivo, por tal motivo el tipo de investigación que se llevará a cabo será la de campo, y de esta manera poder definir el índice de seguridad laboral en los docentes en el área psicológica, para proceder con la propuesta que otorgaría una mejor calidad de vida laboral en los docentes.

Alcance de la investigación

Investigación exploratoria

Según lo determina Fernández (2014), “La investigación exploratoria está destinada a suministrar un preámbulo o perspectiva general al investigador que desconoce parcialmente sobre el problema que investiga, en otras palabras, le permite tener una visión preliminar del objeto de estudio.” (pág. 8).

Es importante obtener información de alcance exploratorio para conocer a profundidad acerca del problema que presentan los docentes de contrato, por ello para esta fase investigativa toma referencias empíricas – bibliográficas que fundamenta de manera conceptual basado en las definiciones de varios autores documentadas en fuentes secundarias relacionadas con el tema de estudio como son; tesis doctorales, enciclopedias virtuales y textos científicos.

Investigación descriptiva

Para Fondo (2015), “La investigación descriptiva está enfocada a definir características más esenciales de carácter distintivo del problema utilizando preguntas enfocadas a la naturaleza del fenómeno social, para obtener resultados descriptivos.” (pág. 26).

Resulta fundamental el desarrollo de la investigación de tipo descriptiva, pues permitirá obtener respuestas relevantes como necesidades, costumbres, actitudes sobre la problemática actual y pueda medirse el índice de seguridad laboral que presentan los docentes de contrato ocasional de la carrera de Ingeniería Comercial de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil. La intención de esta fase investigativa es aproximarse más al problema en cuestión, y que, en conjunto con la investigación de campo, se obtengan datos más profundos.

Población y Muestra

Población

La población considerada para el presente estudio son los 127 docentes de contrato de la facultad que están registrados en la información pública del SIUG (2017).

Para el presente estudio se utilizará un Cuestionario de Maslach Burnout Inventory, herramienta que servirá para medir el nivel de seguridad emocional, siendo uno de los factores psicológicos que podría afectar la salud mental y psicológica de los docentes con contrato ocasional.

Para proceder a la explicación de los resultados obtenidos mediante los métodos aplicados se debe explicar que el cuestionario Maslach se encuentra integrado por 22 ítems o preguntas en el que se evalúa el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal de los docentes de contrato ocasional de la carrera de Ingeniería Comercial de la Facultad de Ciencias Administrativas en la Universidad de Guayaquil.

La cantidad de docentes de contrato ocasional encuestados son 127, los mismos se encuentra divididos en 49 maestros de ingeniería comercial, 42 maestros de inglés y 36 de cómputo que serán evaluados mediante el siguiente rango:

- 0 = Nunca
- 1 = Pocas veces al año o menos
- 2 = Una vez al mes o menos
- 3 = Unas pocas veces al mes o menos
- 4 = Una vez a la semana
- 5 = Pocas veces a la semana
- 6 = Todos los días

Las puntuaciones máximas por personas serán 54 puntos para el agotamiento emocional, 30 en despersonalización y 48 en realización personal, los mismos que serán multiplicados por el total de encuestados para poder evaluar a todos los docentes de contrato ocasional de la carrera de Ingeniería Comercial de la Facultad de Ciencias Administrativas en la Universidad de Guayaquil.

RESULTADOS

Por medio de los resultados obtenidos en la tabla 1 y 2, se puede decir que los docentes de contrato de la facultad de Ingeniería Comercial se encuentran casi al nivel máximo

del cansancio emocional y realización personal, mientras que tienen un nivel de despersonalización intermedio, como lo muestra la Figura 2.

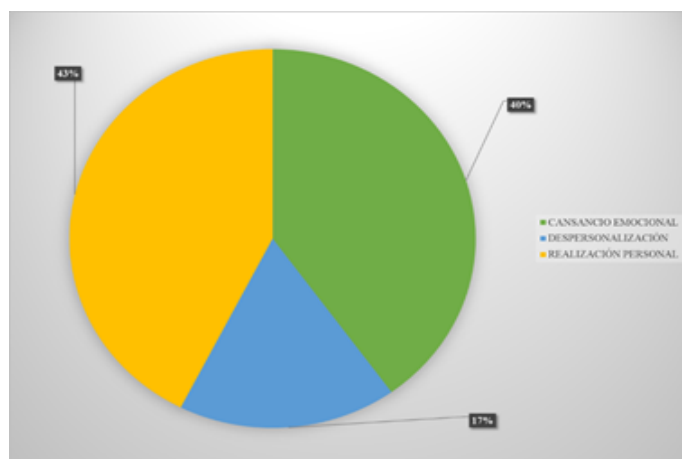


Figura 1. Porcentajes de los resultados de ponderación del cuestionario de Maslach Burnout Inventory.

Fuente: Autores

DISCUSIÓN

El 83 % de docentes que fueron encuestados en este estudio, no les parece o nunca sienten que los estudiantes los culpen de algunos de sus problemas, sin embargo, el 17 % de los profesores lo sienten pocas veces al año o menos.

Del total de 127 profesores encuestados, el 65 % de ellos coinciden en que pocas veces a la semana se sienten emocionalmente agotados, por otra parte 31 % de maestros dijeron que todos los días, y para terminar el 5 % de ellos manifiestan que al menos una vez a la semana. Con estos resultados se puede determinar que, aunque varía la frecuencia en que sucede, todos terminan cansados de manera emocional.

En cuanto al sentimiento de vacío luego de la jornada de trabajo, la mayor parte, es decir, 51 % de los 127 encuestados mencionaron que pocas veces al año o menos, mientras que el 37 % dijeron que nunca, 9 % lo han sentido una vez al mes o menos y el 2 % al menos unas pocas veces al mes, con esto se determina que más de la mitad se han sentido vacíos en la jornada laboral.

La mayor cantidad de encuestados de la figura 14, es decir el 85 % siente todos los días que está demasiado tiempo en su trabajo, y un grupo menos de 15 % docentes lo siente pocas veces a la semana.

De los 127 docentes con contrato encuestados en la figura 8, el 61 % sienten todos los días que el trabajo los desgasta, otro grupo del 29 % también lo sienten pocas veces a la semana, 6 % manifestaron que pocas veces al año o menos y el 4 % de los profesores unas pocas veces al mes o menos.

El 65 % de personas encuestadas siente todos los días que trabajar en contacto directo con la gente les cansa, mientras que el 16 % de docentes le pasa pocas veces a la semana, 13 % unas pocas veces al mes o menos, pero a un grupo reducido del 6 % nunca le sucede.

El 92 % de encuestados en la figura 9 concuerda que todos los días sienten que influyen positivamente en la vida de

Tabla 1. Ponderaciones de los resultados obtenidos el cuestionario de Maslach Burnout Inventory

| N | Variable | Nunca | Pocas veces al año o menos | Una vez al mes o menos | Unas pocas veces al mes o menos | Una vez a la semana | Poca veces a la semana | Todos los días | Total |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----------------------------|------------------------|---------------------------------|---------------------|------------------------|----------------|-------|
| 1 | Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo | 0 | 0 | 0 | 0 | 24 | 410 | 234 | 668 |
| 2 | Cuando termino mi jornada me siento vacío | 47 | 65 | 24 | 9 | 0 | 0 | 0 | 145 |
| 3 | Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado | 0 | 0 | 4 | 0 | 8 | 360 | 306 | 678 |
| 4 | Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 160 | 570 | 730 |
| 5 | Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales | 76 | 12 | 0 | 117 | 0 | 0 | 0 | 205 |
| 6 | Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa | 0 | 5 | 0 | 72 | 0 | 405 | 102 | 584 |
| 7 | Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes | 0 | 0 | 0 | 63 | 0 | 505 | 30 | 598 |
| 8 | Siento que mi trabajo me está desgastando | 0 | 7 | 0 | 15 | 0 | 185 | 468 | 675 |
| 9 | Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 702 | 752 |
| 10 | Siento que me he hecho más duro con la gente | 0 | 61 | 0 | 0 | 0 | 105 | 270 | 436 |
| 11 | Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente | 72 | 0 | 0 | 12 | 0 | 75 | 216 | 375 |
| 12 | Me siento con mucha energía en mi trabajo | 2 | 0 | 0 | 42 | 0 | 480 | 90 | 614 |
| 13 | Me siento frustrado en mi trabajo | 8 | 7 | 0 | 0 | 12 | 435 | 132 | 594 |
| 14 | Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 95 | 648 | 743 |
| 15 | Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis estudiantes | 99 | 18 | 0 | 30 | 0 | 0 | 0 | 147 |
| 16 | Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa | 8 | 0 | 0 | 51 | 0 | 100 | 492 | 651 |
| 17 | Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudios | 0 | 0 | 0 | 15 | 0 | 55 | 666 | 736 |
| 18 | Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis estudiantes | 0 | 0 | 0 | 21 | 0 | 105 | 594 | 720 |
| 19 | Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 545 | 90 | 638 |
| 20 | Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades | 0 | 0 | 0 | 87 | 0 | 385 | 126 | 598 |
| 21 | Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma educada | 1 | 100 | 0 | 0 | 0 | 48 | 108 | 249 |
| 22 | Me parece que los estudiantes me culpan de alguno de sus problemas | 105 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 127 |

Fuente: Autores

Tabla 2. Resultados obtenidos de las ponderaciones del cuestionario de Maslach Burnout Inventory

| | Por persona | Docentes | Total |
|-----------------------------|-------------|----------|-------|
| Cansancio emocional | 54 | 6858 | 5336 |
| Despersonalización | 30 | 3810 | 1290 |
| Realización personal | 48 | 6096 | 5037 |

Fuente: Autores

otras personas a través de su trabajo, mientras que solo el 8 % lo sienten pocas veces a la semana. Lo que significa que todos consideran que son influencia positiva sobre todo a los estudiantes.

CONCLUSIONES

El agotamiento laboral se ha convertido en uno de los principales generadores de inconvenientes tanto para la institución

como para el trabajador. Desde el punto de vista de una empresa el agotamiento laboral genera como resultado la disminución de productividad del empleado, seguido de un mal clima laboral, incumplimiento de los objetivos, falta de identificación y compromiso del empleado hacia la empresa, desarrollo de gastos de reclutamiento, etc. En cambio, desde la perspectiva del colaborador, el agotamiento laboral provoca una diversidad de enfermedades físicas y psicológicas, que en los casos más graves pudiera provocar la incapacidad de la persona o incluso la muerte.

Los resultados obtenidos mostraron claramente que los docentes que cumplen funciones bajo un contrato ocasional presentan un nivel máximo de cansancio emocional, así como, realización personal, seguido una creciente despersonalización lo cual indica que es necesario la toma de decisiones inmediatas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Benavides, F. G., Delclós, J., and Serra, C. (2017). Estado de bienestar y salud pública: el papel de la salud laboral. *Gaceta Sanitaria*.
- Cabaleiro, V. (2012). Prevención de Riesgos Laborales.
- Charness, G., Cobo-Reyes, R., Jiménez, N., Lacomba, J. A., and Lagos, F. (2017). Job security and long-term investment: An experimental analysis. *European Economic Review*, 95:195–214.
- Díaz-Serrano, L. (2005). On the negative relationship between labor income uncertainty and homeownership: Risk-aversion vs. credit constraints. *Journal of Housing Economics*, 14(2):109–126.
- El Comercio (2017). Ajuste en contratos ocasionales al Estado se aprobó.
- Fernández, V. (2014). *Evaluación de la salud laboral docente: estudio psicométrico del cuestionario de salud docente*. PhD thesis, Tesis doctoral). Universitat Ramon Llull.
- Fondo, T. F. (2015). *Guía para elaborar un proyecto de investigación social*. Ediciones Paraninfo, SA.
- García, C. M. and Vaillant, D. (2010). *Desarrollo profesional docente: ¿cómo se aprende a enseñar?*, volume 115. Narcea Ediciones.
- García, E. F. H. (2012). *El subempleo profesional en Ecuador y sus factores determinantes*. Flacso-Sede Ecuador.
- Gómez, B. (2017). *Manual de prevención de riesgos laborales*. Marge Books.
- Ministerio de Industrias y Productividad (2015). Ley Orgánica de Servicio Público.
- Ministerio de Trabajo (2012). Código de Trabajo.
- Rodríguez, M. C., Hinojosa, L. M. M., and Ramírez, M. T. G. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Rev Actual Investig Educ*, 14(1):1–22.
- Rojas Soriano, R. (2003). Guía para realizar investigaciones sociales.
- Saborío Morales, L. and Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1):119–124.
- Sibaja, R. C. (2002). *Salud y seguridad en el trabajo*. Euned.
- Vaillant, D. and Marcelo, C. (2015). *El ABC y D de la formación docente*, volume 134. Narcea Ediciones.
- Zazo, M. P. D. (2015). *Prevención de riesgos laborales. Seguridad y salud laboral*. Ediciones Paraninfo, SA.